

RECHTSPRAAK

werknemster/werkgever

Werknemer is gedurende een langere periode structureel meer ingezet dan het minimumaantal uren. Op grond van goed werkgeverschap ex artikel 7:611 BW, in samenhang met het rechtsvermoeden van artikel 7:610 b BW, wordt de omvang van het overeengekomen minimumaantal uren verhoogd.

Feiten

Werknemer is op 16 juli 2016 voor bepaalde tijd bij werkgever in dienst getreden in de functie van nagelstyliste. Deze arbeidsovereenkomst is nadien twee keer met acht maanden verlengd. De laatste arbeidsovereenkomst is op 14 juli 2018 geëindigd. In artikel 4 van de laatste arbeidsovereenkomst staat dat de arbeidsduur per week minimaal 5 uur en maximaal 40 uur bedraagt. Bij brief van 9 juli 2018 bericht werkgever werknemer dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Werknemer verzoekt werkgever te veroordelen tot betaling van het achterstallig salaris over de maanden juni en juli 2018, de aanzegvergoeding van € 1.012,19 en de transitievergoeding van € 804,55. Werknemer stelt dat zij gedurende het dienstverband veel meer dan vijf uur per week heeft gewerkt. In de maanden juni en juli 2018 heeft werkgever slechts 79 uren respectievelijk 20 uren uitbetaald. Werknemer maakt voorts aanspraak op de aanzegvergoeding ex artikel 7:668 BW, nu werkgever haar niet uiterlijk een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst schriftelijk heeft geïnformeerd dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden voortgezet. Verder maakt zij aanspraak op de transitievergoeding ex artikel 7:673 BW, nu zij op basis van drie arbeidsovereenkomsten van acht maanden, dus in totaal 24 maanden, bij werkgever in dienst is geweest.

Oordeel

Aanzegvergoeding en transitievergoeding.

Vast staat dat werkgever werknemer bij brief van 9 juli 2018 heeft bericht dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Gelet op het bepaalde in artikel 7:668 lid 1 BW is deze schriftelijke aanzegging niet tijdig gedaan. Nu werkgever de hoogte van de verzochte aanzegvergoeding niet heeft betwist, is dit bedrag toewijsbaar. De transitievergoeding moet worden afgewezen omdat partijen het erover eens zijn dat de laatste arbeidsovereenkomst op 14 juli 2018 is geëindigd en derhalve de minimale periode van 24 maanden niet wordt gehaald.

Loonvordering

Vast staat dat partijen een zogenoemd ‘min-max contract’ hebben gesloten van minimaal 5 uur en maximaal 40 uur per week. Op grond van een dergelijk flexibel contract heeft de werknemer in ieder geval recht op salaris over het minimumaantal overeengekomen uren. Voor de uren boven het minimumaantal kan de werkgever de werknemer oproepen, waarna de werknemer verplicht is aan deze oproep gehoor te geven. Hoewel in het onderhavige geval sprake is van een forse marge tussen het minimum- en maximumaantal overeengekomen uren, betekent dit naar het oordeel van de kantonrechter niet dat sprake is van een situatie waarin de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is overeengekomen, zoals bedoeld in artikel 7:610 b BW. In het geval een werknemer gedurende een langere periode structureel veel meer is ingezet dan het minimumaantal uren, kan artikel 7:611 BW, in samenhang met het rechtsvermoeden als bedoeld in artikel 7:610 b BW, meebrengen dat de omvang van het overeengekomen minimumaantal uren moet worden verhoogd. Gelet op de specifieke aard van het min-max contract ligt het in niet in de rede om het minimumaantal uren vast te stellen op het gemiddeld aantal gewerkte uren, omdat daardoor de door partijen beoogde flexibiliteit grotendeels verloren zou gaan. Gelet op de wijze waarop partijen uitvoering hebben gegeven aan het min-max contract – waarbij werkneemster werkzaamheden van de partner van werkgever heeft overgenomen, die voorheen fulltime werkte – en gelet op de lange periode waarin werkneemster structureel veel meer heeft gewerkt dan het minimaalaantal overeengekomen uren, is de kantonrechter van oordeel dat goed werkgeverschap meebrengt dat werkgever (over de maanden juni en juli 2018) het minimaalaantal overeengekomen uren had moeten aanpassen aan de realiteit van de voorafgaande 22 maanden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-01-2019

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2019:390

Zaaknummer: 7199488

Rechters: M.P.C.J. van Bavel

Advocaten: C.C.M. Peper en W.Z. Doornewaard

Wetsartikelen: 7:610 b BW, 7:611 BW, 7:668 lid 1 BW en 7:673 BW